

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru
SMK Negeri 4 Pekanbaru.**

By :

Imam Sukarno Putra

Dr.Susi Hendriani,SE.,M.Si

Drs.Restu Ibrahim.,M.Si

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : Imamsukarnoputra@rocketmail.com

***Analysis of Factor Saffecting the Performance of the Country Teacher
SMK 4 Pekanbaru***

Abstract

This study was conducted at 4 Pekanbaru SMK teachers in order to determine how the analysis of the factors Discipline of Work, Education and Training of the Teacher Performance SMK 4 Pekanbaru.

The population in this study was the teacher of SMK Negeri 4 Pekanbaru. Saturation sampling technique (census) in which the entire population in this study used a sample of 45 teachers. The data obtained were then analyzed descriptively.

These results indicate that the factors that affect the performance of teachers of SMK Negeri 4 Pekanbaru is the Discipline of Work, Education and Training. Variable work discipline consisting of indicator adherence to working hours, punctuality in carrying out duties, obedience terhadap leadership, adherence to procedures and methods of work, do the work according to plan and the courage to accept the risk with adequate or poor category (score of 3.37). Education and training variables with indicators selection of the participants, the opportunity to participate, the suitability of educational materials and training of trainers expertise, balance of theory and practice, the effectiveness of the skills, ability to solve problems and balance evaluation of education and training programs with either category (score of 3.90). Variable performance with indicators of learning strategies, facilities, learning difficulties of children, child development evaluation study with either category (score of 4.09).

Keyword: *Discipline of Work, Education and Training and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional diharapkan mampu mewujudkan manusia manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab

atas pembangunan bangsa. Akan tetapi posisi pendidikan yang strategis ini hanya mengandung arti dan dapat mencapai tujuannya yaitu peningkatan kualitas sumber daya manusia apabila pendidikan tersebut memiliki sistem yang relevan dengan

pembangunan dan mempunyai hasilnya.

Indikator sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya. Semakin tinggi sumber daya manusianya, maka semakin baik tingkat pendidikannya, dan demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu indikator tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru. Bila kita amati di lapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Payaman (2005:15) salah satu penentu kinerja karyawan adalah dukungan kemampuan karyawan, dimana kemampuan karyawan ini ditentukan oleh dua faktor, faktor pertama adalah faktor kemampuan yang meliputi : kebugaran fisik, pendidikan, pelatihan dan pengalaman, sedangkan faktor kedua adalah faktor motivasi yang meliputi : sikap dan etos kerja.

Guru merupakan salah satu sumberdaya yang sangat penting untuk kemajuan suatu sekolah. Guru mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru.

SMK Negeri 4 Pekanbaru memiliki sumber daya manusia sebagai asset utama sekolah karena itu SMK Negeri 4 Pekanbaru berupaya merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. SMK Negeri 4 Pekanbaru memerlukan guru berdasarkan kepercayaan, keterbukaan dan saling menghargai bagian dari organisasi sekolah dan mengembangkan sikap kerja sama dan kemitraan.

Selain itu, Disiplin yang terjadi pada guru SMK Negeri 4 Pekanbaru juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru tersebut. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat dicapainya (**Hasibuan, 2007:193**).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhituntutan berbagai ketentuan yang harus ditaatidan standar yang harus dipenuhi(**Siagian, 2007:305**). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dan semangat kerja serta terwujudnya tujuan institusi pemerintah, pegawai dan masyarakat.

Dari hasil observasi lapangan dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena pada guru-guru SMK Negeri 4 Pekanbaru, antara lain:

1. Adanya guru yang kurang menekuni tugas yang telah diberikan, seperti jarang masuk dan meniggalkan tugas tugas tanpa izin.
2. Adanya guru yang kurang semangat dalam melaksanakan tugas, seperti pulang bekerja

sebelum waktunya dan masuk jika hanya ada tugas mengajar.

3. Masih adanya guru yang rendahnya keinginan dalam melaksanakan tugas, seperti adanya guru yang datang telat kesekolah.
4. Rendahnya tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, dimana adanya guru yang tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik seperti tidak piket.

Perumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan dan fenomena yang ada, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Pekanbaru.

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Sekolah
 - 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengetahuan dan motivasi sehingga dapat mendorong guru dalam bekerja untuk

mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
2. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk
- c. Bagi pihak lain
Diharapkan penelitian ini berguna untuk referensi, perbandingan bagi pihak lain, untuk menambah wawasan dalam melakukan penelitian dan menambah pengetahuan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas menunjukkan kinerja seseorang. Menurut Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2007: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam unit organisasi maupun perusahaan yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari serta memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit organisasi maupun perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67), yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \\ \text{Ability} + \text{Motivation} &= \\ \text{Attitude} + \text{Situation} &= \\ \text{Ability} &= \\ \text{Knowledge} + \text{Skill} &= \end{aligned}$$

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality. Artinya seorang pegawai yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai

dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja

tanpa tingkat pencurahan
usaha yang rendah.

3) Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Penilaian Kinerja

Rivai (2011:549), menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi pegawai, supervisor departemen SDM maupun perusahaan. Supervisor, dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil seperti menetapkan kebijaksanaan yang berarti apakah seorang pegawai akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Umpan balik yang spesifik memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan karier (*career planning*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya.

Rivai (2011:563) mengelompokkan aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja berdasarkan faktor yang paling umum muncul terhadap formulir penilaian kinerja pada 61 perusahaan

dari 125 perusahaan di USA dalam studi Lazer dan Wikstrom. Adapun pengelompokkan aspek-aspek tersebut diantaranya adalah kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal.

a) Kemampuan teknis

Yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas erta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

b) Kemampuan konseptual.

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi, serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

c) Kemampuan hubungan interpersonal.

Yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Sedangkan menurut Mondy (2008:260), aspek kriteria penilaian kinerja seseorang, diantaranya adalah berdasarkan sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan dan potensi perbaikan.

Disiplin

Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata "*decipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangantabiat. Disiplin merupakan prosedur yang

mengoreksi atau menghukum bawahannya karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193).

Siagian (2007:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2009:285), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2006:306-307), Agar tujuan pendisiplinan berjalan dengan sebagaimana semestinya, harus dilakukan secara bertahap misalnya Peringatan lisan oleh penyelia, Pernyataan tertulis ketidakpuasan atasan langsung, Penundaan kenaikan gaji berkala, Penundaan kenaikan pangkat, Pembebasan dari jabatan, Pemberhentian sementara, Pemberhentian atas permintaan sendiri, Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2007:195) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *axas the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani

bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer

yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua

karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator Pengukuran Kedisiplinan

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan lancar.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan unsur pokok dalam meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala

berfikir yang luas dan gagasan yang rasional. Pelatih lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motori. Adapun upaya yang membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak dalam hal ini melalui pendidikan sekolah.

Pelatihan sebagai bagian pendidik yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intelectual skill*, *social skill*, *managerial skill*, dan lain-lain.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan, secara didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja dimasa mendatang. Hal-hal berikut ini penting untuk mengetahui konsep pelatihan lebih lanjut, yaitu:

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan formal adalah usaha pemberi kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk

memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuan.

Tahap-tahap pendidikan dan pelatihan (Sulistiyani, 2003; 178)

Ada 3 tahap aktivitas yang mencakup :

- 1) Penilai kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan/tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (development), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan (evaluation) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu tujuan yang telah di efektifkan.
- 4) Pelatihan Kejuruan Yaitu bagian dari pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diisyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang pada umumnya bertaraf lebih redah daripada pelatihan keahlian.

Faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi 2 yaitu: perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*) (soekidjo, 2003:35).

Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup : kurikulum organisasi

pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar/ pelatih itu sendiri. Perangkat keras yang juga besar pengaruh terhadap proses pendidikan dan pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan dll.

Dalam mencapai tingkat pelayanan yang dinamis dan terus berkembang sesuai dengan era globalisasi, aparat daerah perlu terus meningkatkan kemampuannya dan mengetahui perkembangan kemajuan yang berkembang saat ini. Kemampuan yang diperoleh pada pendidikan dan pelatihan sebelumnya kemungkinan sudah tidak memadai lagi, perubahan tata nilai diikuti menjadi kadaluarsa. Menghadapi keadaan yang demikian, dari waktu ke waktu, kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan guru menjadi sangat relevan dengan penyiapan dan peningkatan kemampuan guru melaksanakan tugasnya dengan baik.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan pegawai. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, 2003:174) yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan

Manfaat pelatihan

1) Manfaat untuk karyawan

- Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- Melalui pelatihan dan pengembangan, variable pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasikan dan dilaksanakan.
- Membantu mendorong karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik.
- Member informasi tentang meningkatkan pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- Member nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.

- Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara, dan menulis dengan latihan.
- Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2) Manfaat bagi organisasi

- Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- Memperbaiki moral SDM.
- Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- Membantu pengembangan perusahaan.
- Belajar dari peserta.
- Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- Memberi informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
- Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek

lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.

- Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
- Membantu menekan biaya dalam berbagi bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
- Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
- Meningkatkan hubungan antara pekerja dengan manajemen.
- Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- Mendorong mengurangi biaya perilaku merugikan.
- Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Kendala-kendala Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan

Dalam melaksanakan pengembangan pegawai, ada beberapa kendala-kendala yang harus dihadapi organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2005:85-86) kendala-kendala pengembangan yang dapat menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu :

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran dan

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karena daya tangkap, persepsi dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih

Pelatih yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada peserta pendidikan dan pelatihan sulit didapat.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk pendidikan dan pelatihan sangat kurang atau kurang baik. Hal ini akan menghambat pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai.

d. Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan tidak sesuai atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta.

e. Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara paksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Tempat & Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah SMK Negeri 4 Pekanbaru yang terletak di jalan Purwodadi, Pekanbaru. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah pengaruh disiplin, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sasmita (2012:35) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

guru SMK Negeri 4 Pekanbaru yang berjumlah 45 orang.

Sampel

Menurut Umar (2008:77) sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Menurut Arikunto (Sumbarsono, 2004:307) apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil adalah 45 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan adalah data primer yang datanya penulis peroleh melalui penelitian langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada guru yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Untuk melengkapi metode pengumpulan data penulis mewawancarai langsung pimpinan dan karyawan.

b. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan kepada responden, yakni guru yang ada di SMK Negeri 4 Pekanbaru.

2. Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode deskriptif yaitu mengadakan generalisasi dari data yang diperoleh dilapangan, kemudian ditabulasikan diikuti dengan pemberian skor

masing – masing jawaban, sehingga dapat diperoleh kesimpulan. Daftar pertanyaan yang akan disediakan penulis dijawab responden dengan menggunakan ukuran yang bersifat kualitatif maka untuk keperluan ini jawaban tersebut penulis memberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang berdasarkan skala Likert dimana responden akan menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.1. Interval Rata-Rata Pernyataan Jumlah Responden

Interval Rata-Rata	Kategori
4,20-5,00	Sangat Baik/Sangat Setuju/Sangat Sesuai
3,40-4,19	Baik/Setuju/Sesuai
2,60-3,39	Cukup
1,80-2,59	Kurang Baik
1,00-1,79	Sangat Kurang Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

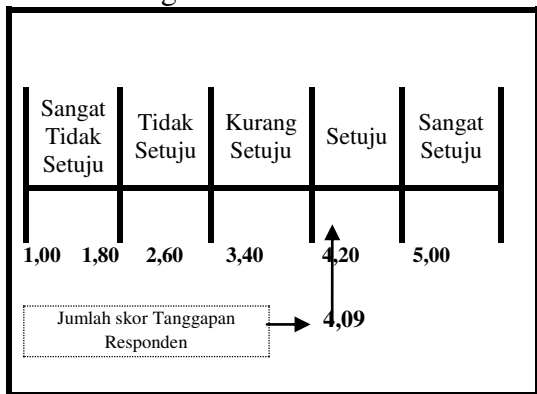
1. Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Tanggapan Responden Tentang Indikator – indikator Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pekanbaru

Item	Ket	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Jumlah
Kinerja Guru (y)	1	F	23	20	2	0	45
		%	51.11	44.44	4.44	0.00	100
		Skor	115	40	6	0	161
		Rata – rata					3.57
	2	F	20	15	5	3	45
		%	44.44	33.33	11.11	6.67	100
		Skor	10	60	15	6	183

Item	Ket	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Jumlah
Disiplin Kerja (x1)		0					
		Rata – rata					4.06
	3	F	22	12	3	4	45
		%	48.89	26.67	6.67	8.89	100
		Skor	110	48	9	8	179
		Rata – rata					3.97
	4	F	18	22	4	1	45
		%	40.00	48.89	8.89	2.22	100
		Skor	90	88	12	2	192
		Rata – rata					4.26
	5	F	11	23	7	4	45
		%	24.44	51.11	15.56	8.89	100
		Skor	55	92	21	12	180
		Rata – rata					4
	6	F	8	21	10	4	45
		%	17.78	46.67	22.22	8.89	100
		Skor	88	84	30	8	212
		Rata – rata					4.71
Total Skor		1107					
Rata – rata Skor		4.09					
Kriteria		Baik					

Garis Kontinum Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pekanbaru

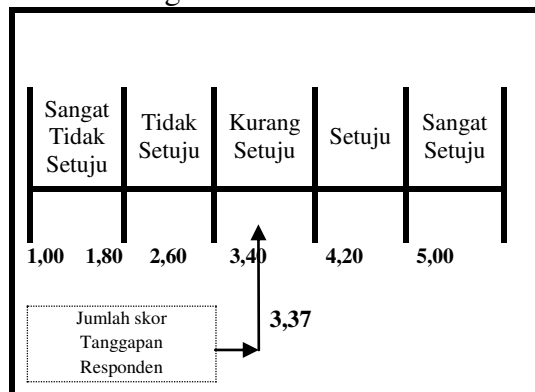


2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tanggapan Responden Tentang Indikator – indikator Disiplin Kerja di SMK Negeri 4 Pekanbaru

Item	Ket	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Jumlah
Disiplin Kerja (x1)	1	F	15	17	10	3	45
		%	33.33	37.78	22.22	6.67	100
		Skor	45	68	30	6	149
		Rata – rata					3.31
	2	F	11	12	17	4	45
		%	24.44	26.67	37.78	8.89	100
		Skor	55	48	51	8	163
		Rata – rata					3.62
	3	F	6	15	15	9	45
		%	13.33	33.33	33.33	20.00	100
		Skor	30	60	45	18	153
		Rata – rata					3.4
	4	F	9	9	14	9	45
		%	20.00	20.00	31.11	20.00	100
		Skor	45	36	42	18	145
		Rata – rata					3.22
	5	F	11	10	13	11	45
		%	24.44	22.22	28.89	24.44	100
		Skor	55	40	39	22	156
		Rata – rata					3.46
	6	F	6	14	14	7	45
		%	13.33	31.11	31.11	15.56	100
		Skor	30	56	42	14	146
		Rata – rata					3.27
Total Skor		912					
Rata – rata Skor		3.37					
Kriteria		Baik					

Garis Kontinum Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja di SMK Negeri 4 Pekanbaru



3. Deskripsi Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X2)

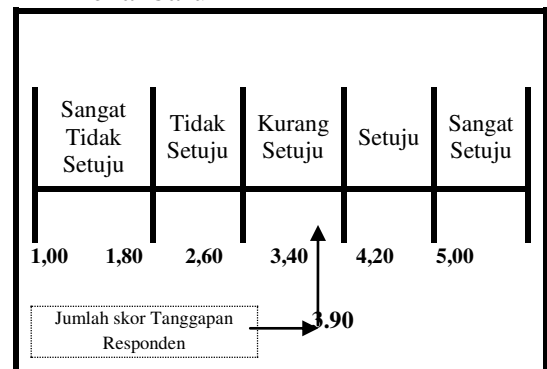
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pendidikan

dan Pelatihan di SMK Negeri 4
Pekanbaru

Item		Ket	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Jumlah
Pendidikan dan Pelatihan (x2)	1	F	22	10	8	5	0	45
		%	48. 89	22. 22	17. 78	11. 11	0.0 0	100
		Skor	11 0	40	24	10	0	184
		Rata – rata						4.08
	2	F	20	22	3	0	0	45
		%	44. 44	48. 89	6.6 7	0.0 0	0.0 0	100
		Skor	10 0	88	9	0	0	197
		Rata – rata						4.37
	3	F	24	15	2	4	0	45
		%	53. 33	33. 33	4.4 4	8.9 0	0.0 0	100
		Skor	12 0	60	6	8	0	194
		Rata – rata						4.31
	4	F	8	19	16	2	0	45
		%	17. 78	42. 22	35. 56	4.4 4	0.0 0	100
		Skor	40	76	48	4	0	168
		Rata – rata						3.73
	5	F	7	23	15	0	0	45
		%	15. 56	51. 11	33. 33	0.0 0	0.0 0	100
		Skor	35	92	45	0	0	172
		Rata – rata						3.82
	6	F	11	14	16	3	0	45
		%	24. 44	31. 11	35. 56	6.6 7	0.0 0	100
		Skor	55	56	48	6	0	165
		Rata – rata						3.66
	7	F	13	14	14	3	1	45
		%	28. 89	31. 11	31. 11	6.6 7	2.2 2	100
		Skor	65	56	42	6	0	169
		Rata – rata						3.75
8	F	16	18	11	0	0	45	
	%	35. 56	40. 00	24. 44	0.0 0	0.0 0	100	
	Skor	80	72	33	0	0	185	
	Rata – rata						4.11	
9	F	15	10	18	2	0	45	
	%	33. 33	22. 22	40. 00	4.4 4	0.0 0	100	
	Skor	75	40	40	4	0	159	
	Rata – rata						3.53	
10	F	8	19	14	4	0	45	
	%	17. 78	42. 22	31. 11	8.8 9	0.0 0	100	
	Skor	40	76	42	8	0	166	
	Rata – rata						3.68	
Total Skor								1756
Rata – rata Skor								3.90
Kriteria								Tinggi

Garis Kontinum Tanggapan
Responden Tentang Pendidikan

dan Pelatihan di SMK Negeri 4
Pekanbaru



KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 4 Pekanbaru.
- Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel disiplin kerja, nilai tanggapan responden masuk kategori cukup. Dengan demikian, indikator – indikator disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru disekolah SMK Negeri 4 Pekanbaru.
- Dalam pengklasifikasian jumlah skor pada variabel pendidikan dan pelatihan, nilai tanggapan responden masuk dalam kategori baik. Hal ini memperlihatkan bahwa indikator-indikator pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Saran

- Dalam hasil penelitian kinerja guru sudah baik, maka dari itu guru harus bisa tetap menjaga konsistensi kinerjanya agar bisa meningkatkan kualitas pendidikan pada SMK Negeri 4 Pekanbaru. Baik dalam memberikan materi, strategi pembelajaran, evaluasi belajar

siswa, fasilitas pembelajaran maupun pengembangan diri anak.

- b. Disarankan kepada kepala sekolah untuk lebih meningkatkan kedisiplinan guru-guru di SMK Negeri 4 Pekanbaru. Memperhatikan absensi guru-guru, ketaatan terhadap jam kerja dan ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja serta memberikan semangat dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.
- c. Diharapkan kepada instansi-instansi terkait melakukan metode yang baik dalam pemilihan peserta pendidikan dan pelatihan.
- d. Hendaknya guru-guru yang masih baru sering diberikan kesempatan dalam berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan karena akan sangat berpengaruh terhadap pendidikan siswa, dan juga dapat meningkatkan kualitas pengajar pada SMK Negeri 4 Pekanbaru dimasa datang.

DAFTAR PUSTAKA

Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi, Adedehinbo Ekundayo Badejo. Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1 January 2012. University of Lagos.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.

Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Guntur, Ietje S.2000.*Jaminan SosialTenaga Kerja*. Jakarta : Airlangga

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kunartinah & Fajar Sukoco. 2007.*Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa(Studi pada Kepala Desa di Kecamatan Pakis dan Tumpang Malang)*.Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE).Vol 17, No. 1. Universitas Stikubank.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Mary Yuana, Erlinda.2011.*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Bagian Produksi PT Sinar Djaja CanGendangan – Siduardo*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Administrasi Bisnis Surabaya.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta

Mondy 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta

Narmodo, Hernowo dan M. Farid Wajdi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap*

- Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.*
- Nurhalis. 2007. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Naggroe Aceh Darussalam.* Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Syah Kuala.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan, 2013. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian.* Alfabeta, Jawa Barat
- Sasmita, Jumiaty dan Suki, Norazah Bte Mohd. 2012. *Metodologi Penelitian.* Riau: UR Press.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto, 2004. *Prosedur Penelitian.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyani, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu: Yogyakarta
- Susan, Were M., R .W Gakure, E. K Kiraithe, A.G Waititu. Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science.* Vol. 3 No. 23 December 2012. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- WulandariAstri&Dini Turipanam Alamanda. 2011. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom.Sekolah Manajemen Telekomunikasi dan Media Institut Manajemen Telkom Bandung.*
- Yustita Yamin, Nina. 2006 *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah.* Volume 6. Universitas Tadulako.
- Widjaja, H.A.W.1995. *Administrasi Kepegawaian.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo.2012. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian.* Jakarta : MAGNASSCRIPT Publishing.